

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Донской политехнический колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Донской политехнический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом Российской Федерации, Программой развития ГПОУ ТО «ДПК», утвержденной 31.08.2018г., Программой развития педагогического кадрового потенциала ГПОУ ТО «ДПК», утвержденной 12.04.2017г.; Комплексной программой совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров ГПОУ ТО «ДПК», утвержденной 26.06.2019 г., Уставом ГПОУ ТО «ДПК» и определяет порядок организации наставничества для внедрения многоуровневой модели, включающей реализацию практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в колледже.

В рамках реализации национального проекта «Образование» и в соответствии с приказом министерства образования Тульской области от 30.06.2020 г. №761 «Об утверждении перечня государственных профессиональных образовательных организаций, участвующих в реализации модели наставничества в 2020 году» в региональном проекте наставничества «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» в Положении учтены методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

1.2. Положение о наставничестве в ГПОУ ТО «ДПК» (далее – Колледж) является организационной основой для разработки программы наставничества (далее – Программы), оно определяет формы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности, а также функции участников Программы.

1.3. Опыт реализации наставничества в колледже по направлению наставничества «преподаватель – преподаватель» с 2005 года, участие в пилотном региональном проекте «Наставничество: новые грани профессионализма» по направлению «старший наставник» в 2018-2019 годах, подготовил информационно-методическую базу для разработки программы многоуровневой модели наставничества, направленной на совершенствование имеющихся в колледже практик наставничества.

1.4. Понятийный аппарат:

- **наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования необходимых профессиональных компетенций и развития личностных качеств (общих компетенций) начинающего педагога, студента, слушателя в процессе их совместной деятельности с наставником;

- **наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого (наставник: преподаватель, студент-победитель чемпионатов Ворлдскиллс Россия и др.);

- **наставляемый** – молодой специалист, начинающий педагог со стажем работы в колледже не более 2 лет, студент, слушатель т.е. участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и с его помощью и поддержкой решает конкретные общественные, личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает практические навыки;

- **программа наставничества** - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого (группы наставляемых) в конкретных формах организации для получения ожидаемых результатов;

- **куратор** - представитель администрации колледжа, руководитель структурного подразделения или педагогический работник колледжа, деятельность которого связана с организацией учебно-воспитательного процесса в рамках основного и дополнительного профессионального образования, реализации школы общественного куратора в рамках

студенческого самоуправления, школы педагогического мастерства в рамках методического сопровождения работы педагогов колледжа;

- **дорожная карта** – это структурированное описание поэтапной реализации практик наставничества, в котором прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические и др.), возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

1.5. В настоящее Положение в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и локальными актами Колледжа могут быть внесены изменения и дополнения.

1.6. Куратор или кураторы, ответственные за реализацию направлений программы наставничества, назначаются приказом директора колледжа.

Куратором может стать представитель администрации колледжа, руководитель структурного подразделения или педагогический работник колледжа, деятельность которого связана с организацией учебно-воспитательного процесса студентов и слушателей в рамках основного и дополнительного профессионального образования, реализации школы общественного куратора в рамках студенческого самоуправления, школы педагогического мастерства в рамках методического сопровождения работы педагогов колледжа.

К зоне ответственности куратора относят следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых в рамках реализации одного из направлений наставничества;

- контроль реализации моделей наставничества по направлению наставничества;

- решение организационных и информационно-методических вопросов, возникающих в процессе реализации направления наставничества;

- оценка вовлеченности наставляемых (молодых специалистов, начинающих педагогов, студентов, слушателей) в соответствии с реализуемым направлением наставничества;

- мониторинг реализации программы наставничества и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

2. Цель, задачи и ожидаемые результаты

2.1. Целью реализации программы наставничества в колледже является поддержание благоприятных условий для личностного и профессионального роста и развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества наставляемых, в первую очередь

молодых специалистов, педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет, студентов и слушателей колледжа.

2.2. Основными задачами колледжа, как образовательного учреждения, участвующего в реализации программы многоуровневой модели наставничества являются:

- выявление и актуализация у преподавателей, студентов и слушателей колледжа «сильной» (внутренней устойчивой) мотивации к творческой и профессиональной деятельности;

- педагогическая поддержка наставляемого (педагога, студента, слушателя) в процессе его обучения практико-ориентированной деятельности;

- развитие практико-значимых качеств, гибких навыков личности наставляемого;

- ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- формирование допрофессиональных навыков обучающихся общеобразовательных школ в различных областях знаний, умений и практических навыков через участие в профессиональных пробах и других мероприятиях колледжа по ранней профориентации;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации направлений наставничества в формате непрерывного образования.

2.3. Ожидаемые результаты внедрения многоуровневой модели наставничества:

- измеримое улучшение образовательных показателей студентов и слушателей в рамках освоения универсальных технологий передачи опыта, знаний, формирования навыков, повышение мотивации к получению профессии, успешного освоения профессиональных и общих компетенций, посредством общения с наставником, основанного на доверии и партнерстве;

- измеримое улучшение личностных практико-ориентированных показателей педагогических работников колледжа (наставника и наставляемого), связанное с развитием гибких навыков совместной работы, повышением профессионализма, ликвидацией образовательного дефицита, в том числе в области цифровой грамотности;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий, развитие профессионально значимых качеств через самообразование, непрерывное обучение.

3. Направления практик наставничества, реализуемых в колледже

3.1. В практике реализации наставничества в колледже выделены следующие модели и направления наставничества:

3.1.1. Модель *«преподаватель – преподаватель (преподаватели)»*, реализуется через наставничество молодых специалистов и начинающих педагогов со стажем работы в колледже не более 2 лет с целью ликвидации профессиональных дефицитов наставляемых, проектирования их индивидуальных маршрутов развития, оказания наставляемым методической поддержки, анализа и оценки успешности реализации их маршрутов.

3.1.2. Модель *«старший наставник»* в рамках работы школы педагогического мастерства предполагает проектирование образовательной среды колледжа с использованием современных цифровых ресурсов, возможность широкого использования электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

3.1.3. Модель *«работодатель – преподаватель»*, реализуется через организацию стажировок преподавателей колледжа в профильных организациях; практическую подготовку студентов к чемпионатам «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) на базе предприятий, разработку тем выпускных квалификационных работ, привязанных к конкретному производству, организации государственной итоговой аттестации, в том числе в формате демонстрационного экзамена.

3.1.4. Модель *«работодатель – студент»*, реализуется в рамках практической подготовки групп студентов на профильных предприятиях (наставничество на производстве), организации практической подготовки студентов колледжа с элементами дуального обучения.

3.1.5. Модель *«преподаватель – студент (группа студентов)»*, реализуется через передачу знаний, навыков и компетенций для дальнейшей социальной адаптации, профессионального карьерного развития студентов. Данная практика наставничества помогает талантливым и амбициозным студентам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

3.1.6. Модель *«студент – студент (группа студентов)»*, реализуется через следующие практики наставничества:

- *«студент-победитель олимпиад, чемпионатов Ворлдскиллс – группа студентов 1-2 курсов»*, в рамках общественной работы студент-старшекурсник, имеющий успешный опыт участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах «Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия), делится опытом с «начинающими профессионалами». Данная практика

наставничества формирует траекторию профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его наставляемых;

- *«студент-участник студенческого научного общества (СНО) – группа студентов младших курсов»*, в рамках реализации плана работы СНО студент, имеющий успешный опыт реализации научно-исследовательских проектов, победитель конкурсов научно-исследовательской и проектной деятельности, делится опытом с другим студентом (студентами). Такая практика наставничества способствует формированию общих компетенций, как у наставляемых, так и у студента-наставника;

- *«студент-общественный куратор – группа студентов»*, осуществляется в целях развития общих компетенций студентов, реализацию студенческого самоуправления через работу общественных кураторов.

3.1.7. Модель *«преподаватель – группа слушателей»*, реализуется через следующие практики наставничества:

- *«преподаватель – группа учащихся общеобразовательных школ»*, осуществляется в рамках реализации федерального проекта по ранней профессиональной ориентации учащихся 6-11 классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее»;

- *«преподаватель – группа учащихся общеобразовательных школ»*, реализуется через организацию на базе колледжа предпрофильных курсов, практических занятий по допрофессиональным навыкам (включая раннюю профориентацию в 6-11 классах образовательных школах) по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам;

- *«преподаватель – студент (студенты) – группа детей дошкольного возраста»*, реализуется через организацию на базе дошкольных образовательных учреждений практических занятий, игр, тренингов по формированию навыков безопасного поведения на дорогах в рамках дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Красный, желтый, зеленый».

3.2. Формы наставнической деятельности:

- прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и наставляемого;

- прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группы наставляемых;

- опосредованное индивидуальное или групповое – путем советов и рекомендаций, предоставляемых с помощью средств телекоммуникационных технологий, с использованием электронного сопровождения и дистанционных технологий;

- виртуальное общение с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как трансляция опыта через видеоконференции (zoom и др.).

3.3. Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия определяется от уровня подготовки наставляемого и сложности задачи):

- инструктаж – комплекс пошаговых указаний наставляемому по виду деятельности;

- объяснение – демонстрация правильного выполнения той или иной последовательности действий, подробное обоснование каждого шага;

- развитие – предложение решить производственную задачу самостоятельно и представить результат.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- использовать личный опыт, опыт других работников для расширения профессионально-значимых компетенций наставляемого (молодого специалиста, педагога со стажем работы в колледже не более 2 лет, студента, слушателя);

- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых практических заданий, отчетную документацию наставляемого.

4.2. Наставник подбирается из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющими стабильные показатели в работе, достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

4.3. Наставник в процессе работы с наставляемым развивает личностные навыки управления, повышает свой статус в колледже, подтверждает репутацию профессионала, оказывая практическую помощь наставляемому, принимает участие в устранении внутренних образовательных дефицитов и формировании у наставляемого готовности самостоятельно разрешать социальные, образовательные и профессиональные проблемы.

4.4. В период реализации программы наставничества наставник обязан:

- выполнять мероприятия, представленные в дорожной карте программы наставничества;

- контролировать и оценивать работу, выполняемую наставляемым, оказывать необходимую помощь;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого (студента, слушателя), корректировать его мотивацию к обучению, привлекать

к участию в общественной жизни образовательной организации, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
- оказывать помощь наставляемому в формировании «портфолио достижений», в подготовке к презентации портфолио.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с рекомендациями и другими документами, содержащими оценку его работы, просить по ним разъяснения.

5.2. В период реализации программы наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, представленные в дорожной карте программы наставничества;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, совершенствования практических навыков работы по осваиваемым образовательным программам;
- перенимать опыт наставника по передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с наставником и другими членами команды (при работе в группе);
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение о наставничестве в ГПОУ ТО «ДПК»;
- программа наставничества ГПОУ ТО «ДПК»;
- приказы об организации наставничества в ГПОУ ТО «ДПК»;
- дорожная карта реализации программы наставничества ГПОУ ТО «ДПК»;
- протоколы заседаний педагогического совета, методического совета и студенческого совета колледжа, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- методические рекомендации, сформированные по результатам анализа передового опыта педагогов-наставников колледжа.